

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security
PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru**

Oleh:

**Febri Setiyani
Drs. Machasin, M.Si
Dewita Suryati Ningsih. SE., MBA**

Fakultas Ekonomi
Universitas Riau

Email : febrisetiyani@rocketmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap variabel disiplin kerja.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 85 responden. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda, uji regresi parsial, uji secara simultan, koefisien determinasi, uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji Multikolinearitas). Dengan bantuan program SPSS versi 17.0.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji t secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru, sedangkan secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{tabel} 3,11 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,00. Karena nilai $\text{sig} < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima. Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji statistik menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,398 ini berarti R^2 mendekati 1. Artinya semakin besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y) atau dengan kata lain variabel kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja.

***The Influence of Leadership and Supervision of The Work Discipline of Security
PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru***

By:

**Febri Setiyani
Drs. Machasin, M.Si
Dewita Suryati Ningsih. SE., MBA**

*Faculty of Ekonomi
University of Riau*

Email : febrisetiyani@rocketmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect caused by the variable leadership and supervision of the work discipline variable.

In this study, the authors took a sample of 85 respondents. The method of analysis used in this study is the method of multiple regression analysis, partial regression, simultaneous test, the coefficient of determination, validity and reliability, and the classic assumption test (test for normality, heteroscedasticity test, and test Multicollinearity). With SPSS version 17.0.

From the results of testing that has been done, t test results in partial leadership significant effect on employee work discipline PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru, while partial supervision significant effect on labor discipline. F test results obtained from the F table value of 3.11 with a probability value (sig) = 0.00. Because the sig < 0.05 then the decision is accepted Ha. Results of statistical test calculations show that the calculation results of statistical tests showed Ha accepted and Ho rejected. This means that leadership and supervision together (simultaneous) effect on employee work discipline PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. Based on the obtained test determination coefficient R square value of 0.398 means that R² is approach to 1. This means that the greater the ability of the independent variable (X) describes the change in the dependent variable (Y) or in other words the variables affecting leadership and supervision of the work discipline of 39.8% while the remaining 60.8% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Leadership, Supervision, and Work Discipline.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia.

Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan.

Menyadari pentingnya hal tersebut maka PT. Karya Satria Abadi berusaha untuk mengembangkan sistem pelayanan baik dari segi tenaga kerja maupun dukungan teknologi terkini demi terciptanya suatu sistem yang terpadu dalam memberikan pelayanan terbaik kepada mitra kerja.

Diketahui bahwa absensi pada PT. Karya Satria Abadi mengalami fluktuasi. Dilihat jumlah karyawan yang banyak melakukan alpha terdapat pada tahun 2009 sebanyak 28 orang persentase sebesar 15,1%, dan yang paling sedikit melakukan alpha pada tahun 2012 sebanyak 21 orang persentase sebesar 12,8%. Jumlah karyawan

PT. Karya Satria Abadi menghususkan bergerak di bidang usaha pelayanan penyediaan sumber daya manusia dalam bidang *Outsourcing* dengan memperhatikan kebutuhan kerja dan aspek sosial di lingkungan kerja. Perusahaan ini membagi karyawan per bagian yaitu bagian *security*, asisten teknik, asisten administrasi, operator telepon, *driver* dan *cleaning service*.

Klien atau mitra kerja PT. Karya Satria Abadi ada yang bergerak di bidang perhotelan, perbankan, migas, yayasan, dan lain-lain. Pada kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti karyawan PT. Karya Satria Abadi bagian *security*.

Kedisiplinan sangat penting dalam suatu organisasi, guna untuk mendapatkan hasil kinerja yang efektif dan efisien. Pada PT. Karya Satria Abadi penulis melihat fenomena dari hasil survey yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang ada pada PT. Karya Satria Abadi belum efisien. yang paling banyak terlambat masuk jam kerja terdapat pada tahun 2011 sebanyak 41 orang persentase sebesar 22,1% dan paling sedikit terlambat masuk kerja pada tahun 2013 sebanyak 27 orang persentase sebesar 14,8%. Sedangkan jumlah karyawan yang cepat pulang sebelum jadwal yang ditetapkan, paling banyak pada tahun 2013

sebanyak 30 orang persentase sebesar 16,5% dan paling sedikit pada tahun 2011 sebanyak 23 orang persentase sebesar 12,4%. Dengan adanya fenomena absensi tersebut, tugas yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif. Sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien.

Menurut Hasibuan (2007:195) bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja dimana teladan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya dan dengan pengawasan dari atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya.

kepemimpinan yang ada pada PT. Karya Satria Abadi tidak berperilaku kemanusiaan yang baik. Dilihat dari cara pimpinan memberi perintah kepada bawahan dengan tidak sopan. Pimpinan yang baik mengetahui kebutuhan bawahan. Tanpa itu semua, tidak ada kemajuan berarti yang didapat.

Pada PT. Karya Satria Abadi pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karena keberadaannya sebagai sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada

dalam perusahaan tersebut, pengawasan adalah pengukuran kepatuhan, kebijakan peraturan dan sanksi-sanksi yang berlaku.

pengawasan yang ada di PT. Karya Satria Abadi belum sesuai prosedur, dan bisa dikatakan tidak efisien. Hal tersebut dibuktikan dari hasil jawaban yang diberikan responden sebesar 80%. Hal tersebut dapat dilihat dari pengawasan yang jarang melakukan tugas, seperti jarang melakukan pengawasan dengan alasan pribadi.

Berdasarkan identifikasi dan uraian dari variabel tersebut maka disiplin kerja security perlu ditingkatkan, dimana disiplin kerja diperkirakan dipengaruhi oleh ; kepemimpinan dan pengawasan. Kepemimpinan dipengaruhi langsung oleh disiplin kerja. Pengawasan dipengaruhi langsung oleh disiplin kerja. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru”.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja

security PT. Karya Satria Abadi
Pekanbaru ?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru ?
3. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru ?

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja security pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja security pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja security pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Sesuai permasalahan penelitian tersebut, maka dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin karyawan atau sebagainya pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.
2. Sebagai informasi bagi pihak lain yang akan meneliti masalah yang sama.
3. Bagi penulis berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:194), faktor-faktor tersebut antara lain : (a) Tujuan dan kemampuan, (b) Teladan Pimpinan, (c) Balas Jasa, (d) Keadilan, (e) Waskat, (f) Sanksi Hukuman, (g) Ketegasan, (h) Hubungan Kemanusiaan.

2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja, yaitu : (a) Tingkat absensi, (b) Sikap dan etika kerja, (c) Kepatuhan terhadap jam kerja, (d)

Tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan, (e) Efektif dalam bekerja, (f) Kepatuhan pada peraturan, (g) Kehadiran tepat waktu, (h) Ketegasan, (i) Sanksi hukuman, dan (j) Hubungan kemanusiaan.

2.4 Kepemimpinan

Organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Menurut Miftah Thoha (2003:1) Seorang pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan suatu ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Menurut Siagian (2005:63) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.5 Indikator Kepemimpinan

Prof. Dr. Sudarwan Danim (2012:65) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan terbagi 5 (lima), yaitu:

1. Konsisten,
2. Mempunyai rencana baik,
3. Memberi informasi,
4. Berperilaku baik, dan
5. Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana.

2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang tinggi yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Pimpinan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan membina hubungan dengan karyawan lain akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari-hari.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa

yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik.

Pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan. Seorang pimpinan dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

2.7 Pengawasan

Pengawasan menurut Marnis (2009:345) adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan organisasional yang diharapkan dan pengertian pengawasan tersebut berarti mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan koreksi sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut Situmorang dan Juhir (2004:21) pengawasan adalah sebagai usaha dan tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

2.8 Tujuan Pengawasan

Menurut Soekarno dalam (Gouzali Saydam, 2003:197) mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana.
2. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi.
3. Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien.
4. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan.
5. Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

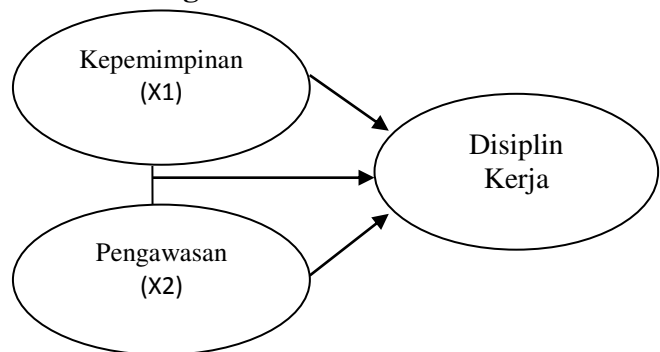
2.9 Indikator Variabel Pengawasan menurut Siagian (2012:130-134), yaitu :

1. Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan
2. Tanggap deviasi
3. Nilai strategis
4. Objektifitas
5. Luwes
6. Pola organisasi
7. Efisien
8. Paham

2.10 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

2.11 Kerangka Penelitian



Sumber : (Hasibuan, 2007:195)

2.12 Hipotesis

1. Diduga faktor kepemimpinan dan faktor pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja security pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.
2. Diduga faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja security pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.
3. Diduga faktor pengawasan berpengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja security pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.

2.13 Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini maka variabel-variabel yang di bahas adalah :

1. Variabel bebas atau Independent variable (X)
Kepemimpinan (X_1) dan Pengawasan (X_2)
2. Variabel terikat atau Dependent variabel (Y) adalah Disiplin Kerja

2.14 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT. Karya Satria Abadi yang berlokasi di jalan Patria Sari No. 9 Rumbai Pekanbaru – Riau 28265.

2.15 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data :

- a. Data Primer (belum di olah)
Data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian ini data primer adalah data yang berasal dari kuesioner yang penulis sebarakan kepada responden.

b. Data Sekunder

Yaitu data dan informasi dari perusahaan atau dari laporan yang di buat oleh perusahaan seperti jumlah tenaga kerja dan juga data absensi.

2.16 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2005:90) memberikan pengertian populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengertian sampel menurut Sutrisno Hadi (dalam Nawawi 2004:144) adalah sebagian individu yang diselidiki. Kemudian Sudjana (dalam Nawawi 2004:144) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu.

2.17 Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan tehnik sebagai berikut :

a. Interview

Dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau dengan staff yang berwenang untuk memberikan informasi tentang kondisi perusahaan.

b. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh pihak-pihak yang termasuk menjadi objek penelitian.

c. Dokumentasi

Dimana penulis memperoleh data-data langsung dari arsip yang disimpan perusahaan tempat penulis meneliti.

3. Uji Hipotesis

3.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (Kepemimpinan & Pengawasan). secara simultan / bersama-sama terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = Hipotesis alternative), yaitu :

H_0 = Kepemimpinan dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

H_1 = Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F-hitung	Sig.	F-tabel
1 Regression	8.156	2	4.078	27.142	.000 ^a	3.11
Residual	12.319	82	.150			
Total	20.475	84				

Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2014

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dengan demikian diketahui F hitung (27,142) > F tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kepemimpinan dan Pengawasan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Disiplin Kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru

Tabel Uji t

Model	Unstandar- dized Coefficients		Standar- dized Coefficients	t- hitung	Sig.	t- tabel
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.734	.255		2.872	.005	
Kepemimpinan	.197	.071	.241	2.766	.007	1.990
Pengawasan	.533	.086	.540	6.199	.000	

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian 2014

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel kepemimpinan (X_1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,766. Maka bila dibandingkan dengan t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$ yakni sebesar 1,990. Dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,766 > 1,990$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempengaruhi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.

3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,199 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 1,990 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,199 > 1,990$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.

3.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah

dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan dan Pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja security pada PT. Karya Satria Abadi. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan statistic, dimana F_{hitung} ($27,142$) $> F_{tabel}$ ($3,11$) dengan Sig. ($0,000$) $< 0,05$. Dengan nilai $R^2 = 0.398$ ($39,8\%$), sedangkan sisanya sebesar $60,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Variabel Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja security pada PT. Karya Satria Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} ($2,766$) $> t_{tabel}$ ($1,990$) dengan Sig. ($0,007$) $< 0,05$. Variabel Kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Disiplin Kerja

karyawan pada PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.

3. Variabel Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja security pada PT. Karya Satria Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $(6,199) > t$ tabel $(1,990)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$.

3.5 Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PT. Karya Satria Abadi hendaknya lebih menekankan sanksi hukuman dan pimpinan hendaknya mengetahui lebih bagaimana watak, sifat karyawan dan pimpinan sebaiknya mengawasi langsung pekerjaan agar karyawan menjadi lebih disiplin.
2. Bagi para karyawan perusahaan, diharapkan agar dapat memberi masukan serta dorongan yang sifatnya membangun kepada pemimpin agar bias

menunjukkan disiplin kerja yang baik guna mengembangkan perusahaan.

3. Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya dapat melaksanakan penelitian lebih rinci tentang Disiplin Kerja dengan menambah variabel yang berpengaruh dengan tujuan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suhartini, 2003. *Manajemen Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Denim, Sudarwan, 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Daya Manusia Sumber*, Yogyakarta : Edisi Kedua Cetakan Kedua Belas. BPFE. UGM.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.

- Isyandi B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Pekanbaru : UNRI Press.
- Kartini, Kartono, 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?)*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Marnis, 2009. *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru : PT. Panca Abadi Nurgama.
- Nitisestimo, Alex, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Pamungkas, Sutan, 2012. *Menjadi Pemimpin Dahsyat dan Fenomenal*, Yogyakarta.
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian*, Bandung : Cetakan Ketiga. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda, 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Salemba Empat, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gunung Agung Persada.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta : Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Edisi Ke-2, cetakan Ke-2. STIE YKPN.
- Situmorang, Victor M dan Juhir, Jusuf, 2004. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sule, Erni Tisnawati & Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penada Media.
- Thoha, Miftah, 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Udaya, Jusuf dan A.M Kadarman, S.J, 2003. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wirakusumah, Arifin, 2003. *Ilmu Manajemen dan Pengertian*, Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Karya Ilmiah :**
- Ellington, Linda, 2010. *A Leadership Deficit: The Discipline of Development*, Research in Higher

- Education Journal, Volume 3.
www.aabri.com/manuscripts/09140.pdf
- Gede Supartha, Wayan, 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar*,
<http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php?DepartementID=MAN>
- Godden, Joe, 2011. *Research On Supervision In Social Work, With Particular Reference To Supervision Practice In Multi Disciplinary Teams*, England Document.
cdn.basw.co.uk/upload/basw_13955-1.pdf
- Hasbullah, Rachmat, Sonny Hersona dan Abdul Yusuf, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Di Univ. SINGAPERBANGSA Karawang*, Jurnal Manajemen Vol. 09 No. 1 Oktober 2011.
jurnal.feunsika.ac.id/wp-content/.../05/RAHMAT.pdf
- Nasyaroeka, Jhon, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bontoel Prima Bandar Lampung*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. I, No:1(9-16) Oktober 2011.
<http://jurnalorganisasimanajemenn.files.wordpress.com/2013/05/2-jhon-nasyaroeka.pdf>
- Setiawan, Anton, 2013. *Pengaruh Pengawasan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau*, E-Journal.
<http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/E-Journal-Anton-Setiawan-090563201003-IAN-2013.pdf>
- Susanti, Deni, 2012. *Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tulungagung*, Jurnal “OTONOMI” Vol. 12 No. 1. Januari 2012.
<https://www.google.com/#q=Pengaruh+Efektifitas+Kepemimpinan+Terh>

adap+Disiplin+Kerja+Pegawai+Dina
s+Perhubungan%2C+Komunikasi+d
an+Informatika+Kabupaten+Tulung
agung

Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro,
2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan
Gaya Kepemimpinan Terhadap*

*Disiplin Kerja Serta Dampaknya
Pada Kinerja Karyawan (Studi
Kasus Pada PT. PLN (PERSERO)
APD Semarang, J@TI Undip, Vol
VII, No. 2, Mei 2012.
[http://ejournal.undip.ac.id/index.php/
jgti/article/view/4497](http://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/4497)*